

numéro 18

Dossier spécial

Evaluation des risques professionnels

SGMT

CFE CGC

espace
Médecin du travail
la revue du syndicat général des médecins du travail

numéro 18



Dossier spécial

Evaluation des risques professionnels



L'espace du Médecin du Travail, revue trimestrielle du SYNDICAT GENERAL DES MEDECINS DU TRAVAIL «SGMT»

Directeur de la publication
Bernard Salengro

Rédacteur en chef
Patrice Artières

Comité de lecture
Claudine Casagrandes, Jacques Delbey, Martine Delherm, Sylvia Gelin, Henri Kirstetter, Jean Noeveglise.

Rédaction
«L'espace du Médecin du Travail»
SGMT, 59-63 rue du Rocher — 75008 Paris
Tél. : 01 55 30 13 39
Fax : 01 55 30 13 40

Publicité
Régies Cadres
Jean-Claude Bensoussan
Assistante : Laurence Verrecchia
59-63 rue du Rocher — 75008 Paris
Tél. : 01 55 30 12 12
Fax : 01 55 30 13 1

Conception
C-ComCréa - Tél. : 01 41 44 77 50

Impression
Groupe Imprimerie Fertoise - Tél. : 02 43 93 93 66
Le service de cette revue est assuré à tout adhérent du SGMT
Dépôt légal : 1er trimestre 1996
N° Commission paritaire : 42250735

Abonnement
Abonnement annuel : 170 euros
Le numéro : 46 euros

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette revue, nous vous prions d'en faire part a la rédaction en joignant l'étiquette d'expédition.

Les articles publiés das le cadre des Tribunes Libres ne sont en aucun cas l'expression officielle du Syndicat et n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs.

Ils sont les témoins du dialogue que nous voulons créer de manière permanente avec nos lecteurs.

Edito
« L'enjeu »

Novembre 2002 verra devenir effective la menace de rétorsion en cas de la non réalisation de l'évaluation des risques sur un document unique.

C'est un grand pas : l'évaluation des risques est un domaine laissé en friche depuis trop longtemps, et il est important que les médecins du travail y participent en apportant leurs connaissances.

«ESPACE Médecin du Travail» est présent. Sa contribution : un dossier technique rassemblant la plupart des textes et éléments de réflexion sur l'évaluation des risques, grâce au travail du docteur Jacques Delbey, artisan de ce numéro.

Mais autant il est important pour le médecin du travail de participer à cette évaluation, autant il est important de ne pas se tromper de cadre.

Cette obligation est celle de l'employeur et non celle du médecin.

Cette obligation est d'ailleurs ancienne, mais n'avait pas eu de traduction juridique sérieuse. Elle est réanimée avec obligation de transcription sous forme d'un document unique.

L'objectif apparaît fondamental : implication de l'entreprise qui devra montrer sa prise de conscience des risques professionnels et sa volonté de s'atteler à leur résolution. Encore faut il qu'il y ait cette conscience et cette volonté, d'autant que l'enjeu, la rétorsion, n'est finalement que d'environ 1500 € soit 10 000 F : pas de quoi passer des nuits blanches !

Par contre le VERITABLE ENJEU pour nous, médecins du travail, est le 11 décembre 2002 à l'occasion des élections prud'homales.

Ces élections sont en fait LE test de représentativité des syndicats.

Lors des dernières élections, pas même le tiers des électeurs se sont déplacés. Si aussi peu de salariés participent à ces futures élections prud'homales, cela aura pour signification un désintérêt de leur part pour tout ce qui, dans le social, fonctionne de façon paritaire.

C'est à dire avec la participation des organisations syndicales !

C'est le cas de la sécurité sociale, des caisses de retraites, du chômage, etc. C'est aussi le cas de la MEDECINE du TRAVAIL ! Il sera trop tard pour ensuite s'étonner de cotisations supplémentaires, de dysfonctionnement, de prestations insuffisantes, d'organisation uniquement patronale !

La CFE-CGC doit gagner, pour être reconnue représentative des cadres.

Et pour défendre les cadres ! Ce sont en effet eux qui risquent le plus : il y a un consensus implicite entre les employeurs, les tenants de l'égalitarisme à tout crin (CFDT, CFTC) et les technocrates qui règnent dans les ministères pour dire que les cadres gagnent suffisamment bien leur vie et qu'on peut ponctionner leurs cotisations sociales pour rééquilibrer les régimes (les retraites complémentaires par exemple !

Comme si la rémunération des cadres n'était pas le fruit de leurs études, de leur travail et des responsabilités prises.

A la CFE-CGC on est tout à fait pour la solidarité. Mais avec une redistribution qui ne soit pas captatrice et laisse un peu d'attrait pour ceux qui font les efforts de faire des études, de travailler dur et de prendre des responsabilités !

C'est dire l'absolue nécessité d'aller voter le 11 décembre : inscrire cette sur vos agendas et réserver un peu de temps pour accomplir ce devoir ô combien important pour la spécificité de notre métier, et notre avenir.

Et faire voter ceux que nous côtoyons, et même pourquoi pas vous rapprocher de votre Union Départementale pour proposer votre candidature à ces élections prud'homales.

Bernard SALENGRO

DIRECTIVE - CADRE 89/391/CEE DU 12 JUIN 1989
Relative à l'amélioraton de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (J.O. C.E L 183/1 du 29.06.1989)

Section II : Obligations des employeurs

Article 5

Disposition générale

1. L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

2. Si un employeur fait appel, en application de l'article 7 paragraphe 3, à des compétences (personnes ou services) extérieurs à l'entreprise et/ou à l'établissement, ceci ne le décharge pas de ses responsabilités dans ce domaine.

3. Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

4. La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté des États membres de prévoir l'exclusion ou la diminution de la responsabilité des employeurs pour des faits dus à des circonstances qui sont étrangères à ces derniers, anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée.

Les États membres ne sont pas tenus d'exercer la faculté visée au premier alinéa.

Article 6

Obligations générales des employeurs

1. Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

2. L'employeur met en oeuvre les mesures prévues au paragraphe 1 premier alinéa sur la base des principes généraux de prévention suivants :



a) éviter les risques;

b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;

c) combattre les risques à la source;

d) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;

e) tenir compte de l'état d'évolution de la technique;

f) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;

g) planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail;

h) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;

i) donner les instructions appropriées aux travailleurs.

3. Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement :

a) évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail. À la suite de cette évaluation, et en tant que de besoin, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en oeuvre par l'employeur doivent :

- *garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé de travailleurs,*
- *être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement;*

b) lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé;

c) faire en sorte que la planification et l'introduction de nouvelles technologies fassent l'objet de consultations avec les travailleurs et/ou leurs représentants en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail;

d) prendre les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de risque grave et spécifique.

4. Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs travailleurs respectifs et/ou leurs représentants.

5. Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

Article 7

Services de protection et de prévention.



1. Sans préjudice des obligations visées aux articles 5 et 6, l'employeur désigne un plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement ;

2. Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.

Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant de la présente directive, les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié.

3. Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences(personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou l'établissement.

4. Au cas où l'employeur fait appel à de telles compétences, les personnes ou services concernés doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des travailleurs, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article 10 paragraphe 2.

5. Dans tous les cas :

- *les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis,*
- *les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis, et*

- *les travailleurs désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant, pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et/ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise et/ou de l'établissement.*

6. La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs travailleurs, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit(soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise et/ou à l'établissement.

Le(s) travailleur(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer en tant que de besoin.

7. Les Etats membres peuvent définir, compte tenu de la nature des activités et de la taille de l'entreprise, les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge prévue au paragraphe 1.

8. Les Etats membres définissent les capacités et aptitudes nécessaires visées au paragraphe 5. Ils peuvent définir le nombre suffisant visé au paragraphe 5.

Article 9

Obligations diverses des employeurs

1. L'employeur doit :

a) disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers;

b) déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser;

c) tenir une liste des accidents de travail ayant entraîne pour le travailleur une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail;

d) établir, à l'intention de l'autorité compétente et conformément aux législations et/ou pratiques nationales, des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses travailleurs.

2. Les États membres définissent, compte tenu de la nature des activités et de la taille des entreprises, les obligations auxquelles doivent satisfaire les différentes catégories d'entreprises, concernant l'établissement des documents prévus au paragraphe 1 points a) et b) et lors de l'établissement des documents prévus au paragraphe 1 points c) et d).



Article 14

Surveillance de santé.

1. Pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs en fonction des risques en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, des mesures sont fixées conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

2. Les mesures visées au paragraphe 1 sont telles que chaque travailleur doit pouvoir faire l'objet, s'il le souhaite, d'une surveillance de santé à intervalles réguliers.

3. La surveillance de santé peut faire partie d'un système national de santé.



Principes généraux de prévention (selon le Code du travail)

Art. L. 230-2.

I. Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances, et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

II. Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

a) Eviter les risques ;

b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

c) Combattre les risques à la source ;

d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants ;

h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

« (...) il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé (...) »

III. Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

a) Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l 'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement;

b) lorsqu'il confie des tâches à un travailleur , prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

Art. L. 230-3.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Art. L. 230-4.

Les dispositions de l'article L. 230-3 n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement.

Décret no 2001-1016 du 5 novembre 2001

portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)

(J.O. Numéro 258 du 7 novembre 2001 page 17523)

Art. 1er.

Au titre III du livre II du code du travail (partie Réglementaire), il est introduit un chapitre préliminaire ainsi rédigé :

Chapitre préliminaire

Principes de prévention

- *Art. R. 230-1. - L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III (a) de l'article L. 230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.*
- *La mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens du septième alinéa de l'article L. 236-2, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.*
- *Dans les établissements visés au premier alinéa de l'article L. 236-1, cette transcription des résultats de l'évaluation des risques est utilisée pour l'établissement des documents mentionnés au premier alinéa de l'article L. 236-4.*
- *Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.*
- *Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4o de l'article L. 231-2.»*



Art. 2.

Il est ajouté après l'article R. 263-1 du code du travail un article R. 263-1-1 ainsi rédigé :

«Art. R. 263-1-1. - Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues à l'article R. 230-1, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5e classe.

«La récidive de l'infraction définie au premier alinéa est punie dans les conditions prévues à l'article 131-13 du code pénal.»

Art. 3.

L'article R. 263-1-1 du code du travail entrera en vigueur un an après la publication du présent décret.

(...)



NB. : Articles du Code du travail auxquels il est fait référence.

L. 230-2

III. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

a) Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement;

L. 236-2

(...)

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

(...)

L. 236-1

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant au moins cinquante salariés. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 431-2.

(...)

L. 236-4

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

• un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L. 236-2 ;

• un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme est établi à partir des analyses définies au deuxième alinéa de l'article L. 236-2 et, s'il y a lieu, des informations figurant au bilan social défini à l'article L. 438-1 ; il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles L. 230-2, L. 232-1, L. 233-1, L. 231-3-1 et L. 231-3-2 ; il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

(...)

L. 231-2

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent :

(...)

4. l'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de participation des établissements au financement d'organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitués dans les branches d'activités à haut risque ; ces organismes, qui doivent associer les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés les plus représentatives et dont l'activité est coordonnée par l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail prévue à l'article L. 200-5, sont chargés notamment de promouvoir la formation à la sécurité, de déterminer les causes techniques des risques professionnels, de susciter les initiatives professionnelles en matière de prévention et de proposer aux pouvoirs publics toutes mesures dont l'expérience aura fait apparaître l'utilité.

Les établissements tenus de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment en application de l'article L. 236-1, ne sont pas exonérés de l'obligation d'adhérer à un organisme professionnel créé dans une branche d'activité en application de l'alinéa précédent.

Ministère de l'emploi et de la solidarité.

Direction des relations du travail.

Sous-direction des conditions de travail et de la prévention des risques du travail.

Bureau de l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation de la prévention - CT 1-2.

CIRCULAIRE N° 6 DRT du 18 avril 2002 (extraits)

prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail.

L'évaluation a priori des risques constitue un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Elle constitue un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, sous la forme d'un diagnostic en amont — systématique et exhaustif — des facteurs de risques auxquels ils peuvent être exposés.

L'apport des connaissances scientifiques et l'évolution des conditions de travail ont mis en évidence de nouveaux risques professionnels (amiante, risques à effet différé liés aux substances dangereuses, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux...), qui soulignent la nécessité de renforcer l'analyse préventive des risques.

Dans cette perspective, en reposant sur une approche globale et pluridisciplinaire -c'est-à-dire à la fois technique, médicale et organisationnelle – la démarche d'évaluation doit permettre de comprendre et de traiter l'ensemble des risques professionnels.

Introduite pour la première fois en droit français du travail, en 1991, l'évaluation des risques connaît une nouvelle avancée, avec la parution du décret du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ainsi, les acteurs de la prévention disposent désormais d'une base tangible pour la définition de stratégies d'action dans chaque entreprise.



La présente circulaire vise à fournir à l'ensemble des services des éléments de droit et de méthode utiles pour promouvoir cet outil et en faciliter la compréhension par les acteurs externes. Ce dispositif crée, en effet, un instrument juridique contraignant dont la mise en oeuvre demeure néanmoins souple, puisque les modalités techniques de l'évaluation des risques ne sont pas précisées par le décret. (...)

L'obligation de transcrire dans un document les résultats de l'évaluation des risques n'est pas qu'une obligation matérielle. Elle représente la première étape de la démarche générale de prévention qui incombe à l'employeur. Mais cette formalisation doit aussi contribuer au dialogue social au sein de l'entreprise, sur l'évaluation elle même, et au delà sur la conception et la réalisation des mesures de prévention qui devront, en tant que de besoin, faire suite à l'évaluation des risques.

1. POINTS DE REPERE : la directive–cadre et sa transposition en droit français

1.1. La directive

La directive n°89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989, dite «directive – cadre», définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs (cf)

Alors que la plupart des dispositions de la directive – cadre préexistaient en droit français, la démarche d'éva-

luation a priori des risques, qui doit contribuer fortement à l'amélioration globale de la santé et de la sécurité et des conditions de travail, constitue la principale novation de ce texte communautaire, au regard de l'approche française classique.

(...)

1.2. La loi du 31 décembre 1991

Dès 1991, la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, a permis de transposer, pour l'essentiel, les dispositions que la directive cadre ajoutait au droit français.(cf)........

A ce titre, il convient de noter les arrêts de la Cour de cassation du 28 février 2002 relatifs à l'amiante, qui imposent à l'employeur une obligation de résultat devant le conduire à une grande vigilance.

Ainsi, l'évaluation des risques constitue une obligation à la charge de l'employeur, s'inscrivant dans le cadre des principes généraux de prévention, afin d'engager des actions de prévention des risques professionnels.

Cette obligation générale a été déclinée par des prescriptions législatives et réglementaires spécifiques prises, depuis 1989, en matière d'évaluation des risques (voir annexe 1). Elles correspondent, soit à un type de danger, d'agents ou produits dangereux (amiante, bruit, risque biologique, chimique, cancérogène, ...), soit à un type d'activité (manutention des charges, bâtiment – travaux publics, coactivité...).

(...)

2. Eléments juridiques du Décret

Ce décret introduit deux dispositions réglementaires dans le code du travail. La première — article R. 230-1 — précise le contenu de l'obligation pour l'employeur de créer et conserver un document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé. A cette occasion, un chapitre préliminaire, intitulé «Principes de prévention», est inséré dans la partie réglementaire du titre III du livre II du code du travail.

La seconde disposition réglementaire est de grande portée puisqu'elle introduit un nouvel article R. 263-1-1, qui porte sur le dispositif de sanctions pénales prévu en cas de non-respect par l'employeur des différentes obligations, auquel celui-ci est dorénavant soumis en matière d'évaluation des risques.

2.1. Forme et contenu du «document unique» (article R. 230-1, premier alinéa)

(...)

2.1.1. La forme du «document unique»

Les résultats de l'évaluation des risques devront être transcrits sur un document unique, cela dans le souci de répondre à trois exigences :

- *de cohérence, (...)*
- *de commodité,(...)*
- *de traçabilité, (...) Pour tout support comportant des informations nominatives, l'employeur devra, conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, procéder à une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.*

2.1.2. Le contenu du «document unique»

(...)

Premièrement, la notion d' «inventaire» conduit à définir l'évaluation des risques, en deux étapes :



1. Identifier les dangers : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs ;

2. Analyser les risques : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers.

Il convient de préciser que la combinaison de facteurs liés à l'organisation du travail dans l'entreprise est susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs, bien qu'ils ne puissent être nécessairement identifiés comme étant des dangers. A titre d'exemple, l'association du

rythme et de la durée du travail peut constituer un risque psychosocial — comme notamment le stress — pour le travailleur.

Ainsi, l'évaluation des risques se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail.

Par conséquent, elle ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs des risques.

Deuxièmement, la notion d' « unité de travail » doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques...........

« (...) l'évaluation des risques se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail. »

Le travail d'évaluation mené par l'employeur est facilité, en ce que les regroupements opérés permettent de circonscrire son évaluation des risques professionnels. Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles.

Ainsi, les documents établis par le médecin du travail – la fiche d'entreprise -, par le CHSCT – l'analyse des risques -, par les fabricants de produits – les fiches de données de sécurité -, par exemple, ne constituent pas en tant que tels l'évaluation des risques. Ils sont néanmoins des sources d'informations utiles à l'analyse des risques réalisée par l'employeur (voir annexe 2).

2.2. Mise à jour du document

(...)

- Le décret assure une garantie de suivi du document, dans la mesure où ce dernier doit faire l'objet d'une mise à jour au moins annuelle.
- Le document doit être actualisé lorsque toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail est prise, au sens du septième alinéa de l'article L. 236-2. Ce dernier prévoit la consultation préalable du CHSCT lorsqu'une telle décision est prise, désignant notamment « toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (et) toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ».
- Le décret prévoit la mise à jour du « document unique », « lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ». Cette disposition, sur laquelle il convient d'insister, permet de tenir compte de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques (ex. : troubles musculo-squelettiques, risques biologiques, risques chimiques, etc.), par la survenue d'accidents du travail, de maladies à caractère professionnel, ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (risques psychosociaux).

2.3. Accessibilité du document

(...)

2.3.1. Les acteurs internes à l'entreprise

Conformément au quatrième alinéa de l'article R.230-1, le document unique relatif à l'évaluation des risques est mis à la disposition :

- *des instances représentatives du personnel ;*
- *des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé (à défaut d'instances représentatives du personnel) ;*
- *du médecin du travail.*

(...)

2.3.2. Les acteurs externes à l'entreprise.

(...)

- Les agents de l'inspection du travail. Ils exercent là leur droit de consultation, tel qu'il résulte respectivement

des articles L. 611-9 et L. 611-12 du code du travail. En effet, il est prévu que les agents de l'inspection du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail. Cela correspond à la mission précisée à l'inspection du travail en matière d'évaluation des risques, par la circulaire n°02 DRT du 23 février 2000 relative au programme d'actions coordonnées 2000 pour la prévention des risques professionnels. Cette mission couvre trois moments distincts :

- La sensibilisation en amont des acteurs internes à l'entreprise.

(...)

- L'accompagnement de la démarche de prévention.

(...)

- Le contrôle de l'évaluation des risques. Les agents de l'inspection du travail peuvent dresser procès-verbal à l'encontre de l'employeur qui n'aura pas :
  - *transcrit les résultats de l'évaluation des risques sur un document unique ;*
  - *mis à jour ces résultats, selon les modalités définies au second alinéa de l'article R. 230-1 (voir point 2.5.1).*

(...)

- mis à disposition le document unique, aux :
  - *personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, dans les établissements dépourvus d'instances représentatives du personnel ;*
  - *médecin du travail ;*
  - *organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2.*
- utilisé les résultats de l'évaluation des risques pour l'établissement des documents – bilan annuel de la santé et de la sécurité au travail et programme annuel de prévention – soumis par l'employeur aux instances représentatives du personnel.

- Les agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale

(...)

- L'OPPBTP

(...)

- Les médecins inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre

(...)

2.4. Mise en oeuvre d'actions de prévention

L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi. Elle trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter. Sa finalité n'est donc nullement de justifier l'existence d'un risque, quel qu'il soit, mais, bien au contraire, de mettre en oeuvre des mesures effectives, visant à l'élimination des risques, conformément aux principes généraux de prévention.

Dans cet esprit le document unique

- *doit d'abord contribuer à la présentation du rapport écrit traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée ;*
- *doit davantage contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels.*

(...)

2.5. Les sanctions pénales

2.5.1. Le dispositif fixé par le décret

(...)



2.5.2. Les autres cas d'infractions déjà prévus par le code du travail

(...)

3. Points de repères de méthode

- L'objectif est, ici, d'inscrire l'évaluation a priori des risques dans la démarche de prévention des risques professionnels. Dans cette perspective, l'évaluation a priori des risques constitue un préalable à la définition des actions de prévention fondée sur la connaissance en amont des risques auxquels sont exposés les travailleurs. Elle vise à accroître la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à améliorer les conditions de travail au sein de l'entreprise. De ce fait, la démarche de prévention contribue aussi à l'amélioration de la performance générale de l'entreprise, du double point de vue social et économique.

(...)

- La démarche de prévention est un processus dynamique La démarche de prévention des risques professionnels s'inscrit dans un processus dynamique. Les entreprises ajustent sans cesse leurs outils de production, afin de faire face aux évolutions socio-économiques. La plupart du temps, ces mutations s'accompagnent de changements organisationnels et techniques qui ont un impact sur les conditions de travail. En conséquence, la prévention des risques professionnels ne peut pas être envisagée de manière statique et définitive. Bien au contraire, elle doit être appréciée et construite dans le cadre d'un processus itératif tenant compte de l'évolution dans l'entreprise des facteurs humains, techniques et organisationnels. Il peut aussi bien s'agir de l'embauche de nouveaux salariés, de la modification des installations, de l'acquisition d'équipements ou de l'adoption de nouvelles méthodes de travail. Ainsi, la démarche de prévention peut se dérouler en 5 grandes étapes, qui consistent successivement à :

«(...) la démarche de prévention contribue aussi à l'amélioration de la performance générale de l'entreprise, du double point de vue social et économique.»

3.1. La préparation de la démarche

Il est nécessaire que l'employeur prenne, au préalable, connaissance des principes généraux de prévention, auxquels il doit se conformer, avant d'engager la démarche de prévention. Il est également important de définir les objectifs, la méthode, le rôle des différents acteurs interne et externes à l'entreprise et les moyens de sa mise en oeuvre.

a) Les enjeux des principes généraux de prévention

(...) article L. 230-2 (...)

b) L'intérêt d'une approche pluridisciplinaire

Dans la mesure où ces actions de prévention doivent être planifiées «en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants » (article L. 230-2, II, g)), la démarche de prévention se fonde sur des connaissances complémentaires d'ordre médical, technique et organisationnel, tant au stade de l'évaluation des risques que de celui de l'élaboration d'une stratégie de prévention.

c) L'association des acteurs internes à l'entreprise

Les acteurs internes à l'entreprise contribuent à la démarche de prévention. En s'appuyant sur ces apports internes, l'employeur peut assurer la qualité de l'évaluation des risques et développer une culture de la prévention dans son entreprise.

- Les instances représentatives du personnel (CHSCT et délégués du personnel)

(...)

- Le médecin du travail, en qualité de conseiller de l'entreprise (salariés et employeur), apporte sa compétence médicale (voir supra, point 2.3.1.). Il contribue plus particulièrement à la démarche de prévention, en exploitant les données recueillies pour l'établissement de la fiche d'entreprise ou lors de la surveillance médicale particulière des travailleurs (voir annexe 2).
- L'employeur peut aussi recourir aux compétences internes à l'entreprise, d'ordre technique et organisationnel, lesquelles peuvent se trouver dans les services de sécurité, des méthodes, des ressources humaines...
- Enfin, les travailleurs eux-mêmes apportent une contribution indispensable,

(...)

d) La définition des moyens de mise en oeuvre de la démarche

Outre les ressources internes, l'employeur peut solliciter et mobiliser des ressources externes tout au long du processus de prévention, en tenant compte des moyens financiers dont il dispose. Il peut faire appel à des organismes publics de prévention dotés des compétences techniques ou organisationnelles (Caisses régionales d'assurance maladies, Caisses de mutualité sociale agricole, Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau territorial).



Il peut également s'adresser à des experts techniques et des cabinets-conseil privés, susceptibles de fournir une assistance dans les domaines de la prévention.

3.2. L'évaluation des risques

Il convient d'apporter quelques précisions au contenu du document unique développé au point 2.1.2, au regard du domaine de l'évaluation des risques et de la nécessité d'analyser le travail réel.

a) Le domaine de l'évaluation des risques

L'évaluation des risques doit s'entendre de manière globale et exhaustive. Les textes relatifs à l'évaluation des risques viennent préciser le champ et les modalités de sa mise en œuvre.

« (...) l'activité exercée par le travailleur, pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés, génère des prises de risques pour gérer les aléas ou les dysfonctionnements, qui surviennent pendant le travail. »

- Ces dispositions relèvent de la loi qui précise que l'évaluation des risques doit aussi être réalisée lors du choix
  - *des procédés de fabrication ;*
  - *des équipements de travail ;*
  - *des substances et préparations chimiques ;*
  - *lors de l'aménagement des lieux de travail et de la définition des postes de travail (article L. 230-2, III, a).*
- En déterminant les modalités de la mise à jour du document unique, le présent décret précise, par renvoi au 7e alinéa de l'article L. 236-2, que lors de toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (et) toute modification des cadences et des normes de productivité (liées ou non à la rémunération du travail), une évaluation des risques doit être réalisée.
- Plusieurs prescriptions spécifiques déterminent les matières et conditions dans lesquelles une évaluation des risques doit être effectuée (voir annexe 1). Cette réglementation propre à certaines activités ou risques — notamment physiques, chimiques et biologiques — peut conduire à la réalisation de diagnostics fondés sur le respect d'indicateurs permettant d'estimer les conditions d'exposition.

b) L'analyse du travail réel

La pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail — dit « travail réel » — qui se différencie des procédures prescrites par l'entreprise. Ainsi, l'activité exercée par le travailleur, pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés, génère des prises de risques pour gérer les aléas ou les dysfonctionnements, qui surviennent pendant le travail.

De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies pa r les travailleurs et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent, dans l'exercice de leur activité. L'association des travailleurs et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensable.

Pour ces raisons, il est souhaitable que dans le document unique, ne figurent pas uniquement les résultats de l'évaluation des risques, mais aussi une indication des méthodes utilisées pour y parvenir. Cela doit permettre d'apprécier la portée de l'évaluation des risques, au regard des situations de travail.



3.3. L'élaboration du programme d'actions

L'articulation entre les résultats de l'évaluation des risques et l'élaboration du programme d'actions ne s'opère pas mécaniquement. La mise au point du programme d'actions consiste à rechercher des solutions et à effectuer des choix.

Les décisions devront être prises dans le respect des principes généraux de prévention figurant suivants (article L.230-2, II) :

(…)

Sachant que la planification de la prévention consiste à intégrer dans « un ensemble cohérent » des éléments d'ordre technique, organisationnel et humain, il s'agira de tenir compte de l'interaction de ces éléments, au regard des situations de travail.

C'est sur ces bases que le programme annuel de prévention des risques professionnels (cf. point 2.4) est établi, en associant les instances représentatives du personnel. Ce programme constitue, pour les acteurs internes et externes à l'entreprise, un outil opérationnel de suivi des actions mises en oeuvre.

3.4. La mise en oeuvre des actions de prévention

Suite à l'adoption du programme annuel de prévention, il est très souvent fait appel à des études complémentaires nécessaires à son exécution. Dans ce sens, le programme annuel peut servir d'outil de suivi permettant aux instances représentatives du personnel d'accompagner la mise en oeuvre des actions.

Ces actions, qui peuvent consister aussi bien à assurer des formations, à élaborer des consignes de travail ou encore à engager des travaux importants liés aux équipements de travail ou à l'aménagement des locaux, requièrent des exigences techniques qui leurs sont propres.

3.5. La ré-évaluation des risques

Dans la mesure où ces actions peuvent conduire à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques, il convient, en premier lieu, d'effectuer une nouvelle évaluation des risques, selon les modalités fixées par le décret (voir point 2.2.).

A l'issue de ces actions, il s'agit d'enclencher de nouveau le processus de la démarche de prévention.





Prescriptions spécifiques à la charge de l'employeur en matière d'évaluation des risques

Annexe 1

1. Risques liés aux situations de co-activité

a) Le cas d'une entreprise intervenante dans une entreprise utilisatrice (décret du 20 février 1992, art. R. 237-1 et suivants) :

- *L'analyse commune des risques interférents*
- *Le plan de prévention*
- *Le retour d'expériences*

b) Le cas d'une ou plusieurs entreprises intervenantes sur un chantier — opérations de bâtiment ou de génie civil — (décret du 26 décembre 1994)

- *Le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (PGC)*
- *Le plan de sécurité et de protection de la santé (PPSPS)*
- *Le retour d 'expériences*

2. Risque physique

- *Manutention de charges Article R. 231-68*
- *Bruit Article R. 232-8-1*
- *Rayonnements ionisants Décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986*
- *Ecrans de visualisation Décret n° 91-451 du 14 mai 1991*

3. Risque chimique

- *Dispositions générales Article R. 231-54-1*
- *Risque cancérogène Article R. 231-56-1*
- *Silice*
- *Plomb*
- *Chlorure de vinyle*
- *monomère*
- *Benzène*

4. Risque biologique

- *Risque biologique Article R. 231-62, 1*

Annexe 2

La réglementation du travail prévoit l'existence de plusieurs supports qui contiennent des données relatives à l'évaluation des risques et qui peuvent, de ce fait, contribuer à l'élaboration du document unique par l'employeur.

Il s'agit de :

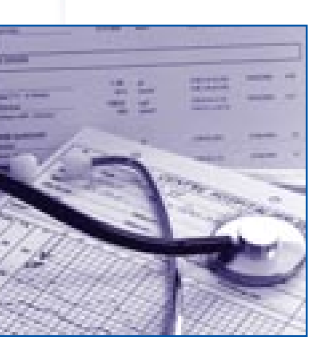
- *L'analyse des risques réalisée par les institutions représentatives du personnel (**article L. 236-2**);*
- *La fiche d'entreprise établie par le médecin du travail (**article R. 241-41**);*
- *La surveillance médicale particulière assurée par le médecin du travail (**article R. 241-50**);*
- *La déclaration à la caisse primaire d'assurance-maladie (**article L. 461-4 du code de la sécurité sociale**);*
- *La liste des postes de travail présentant des risques particuliers (**article L. 231-3-1 du code du travail**);*
- *Les fiches de données de sécurité concernant les produits chimiques (**article R. 231-53**);*
- *L'évaluation des risques lors de la conception de machines neuves ou considérés comme neuves (**article R. 233-84 (annexe I, 1.1.2, b)**).*

Bases de données,
matrices,
logiciels,
réseaux,
guides,
enquêtes...

Quelques outils de repérage des nuisances...

Outils de repérage des nuisances

3.1 Bases de données (exemples)



C.C.I.N.F.O. *: Service d'information électronique du Centre Canadien d'Hygiène et de Sécurité au Travail qui consiste en des bases de données et des textes complets sur l'hygiène et la sécurité au travail*

I.N.R.S. *: «COLCHIC», base de données d'exposition professionnelle aux agents chimiques*

C.O.S.A.L.M. *(comité santé des laines minérales).*

3.2. Matrice emploi-expositions (exemples)

EVALUTIL (INSERM) *: programme d'évaluation des expositions professionnelles à l'amiante, étendue aux fibres céramiques réfractaires.*

Sur Internet *: http://www.isped.u-bordeaux2.fr & http://www.sante.gouv.fr/*

SUMEX *(Ministère du Travail) : résultats de l'enquête SUMER 1994.*

3.3. Logiciels d'évaluation des situations de travail et de leur environnement (exemples)

M.A.D.I.S.T. *(Jousse S.A., 47 rue de Senantes, 28130 Saint — Martin de Nigelles)*

Guide d'évaluation des risques professionnels du Ministère du Travail

CLEOPATRE et SDS + *(Securinfo, 12 rue Michael Faraday, Z.A. La Vigie, 67540 Ostwald)*

Risques chimiques

dBBATI, dBENV, Dbfa *(01dB industries, 111 rue du premier Mars, 69100 Villeurbanne)*

Bruits

SECURIS - module HORUS *(Triangle Consultants, chemin de l'Américaine, 83270 Saint-Cyr-sur-Mer)*

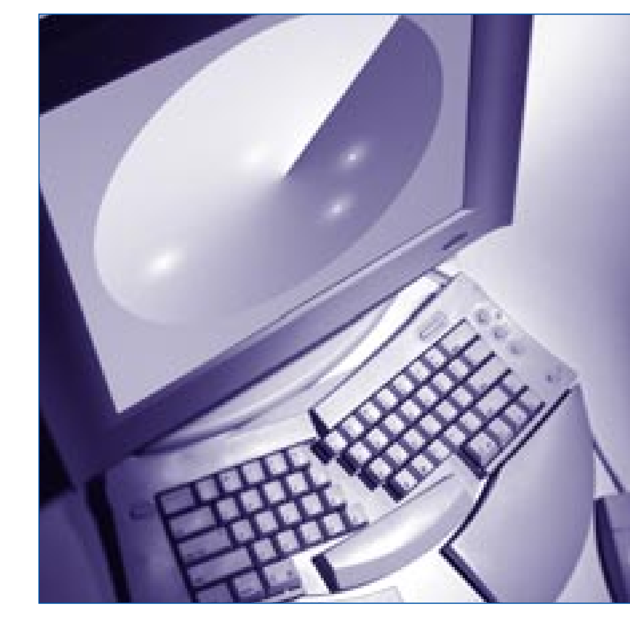
Polyvalent

PREVAO - AUDIT *(M. Boisbluche, 410 chemin du Puissanton, bât. B1, Sophia Antipolis, 06220 Vallauris)*

Polyvalent

PRORISQ *(M. J-Y MOREL, Caisse des dépôts et consignations, (: 05 56 11 49 80°)*

Risques professionnels dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières.



Logiciels NRB *(DASI - SA, 15 rue Jean Bocq, 38600 Fontaine).*

COLTRA*. Conception des lieux de travail. (INRS, Service MGDE, avenue de Bourgogne, 54501 Vandoeuvre cedex)*

3.4. Logiciels d'analyses statistiques des accidents du travail (exemples)

LASAT-Turbo *(Cadix, 32ter boulevard Ornano, 93287 Saint-Denis).*

LOGADYS *(Process Image, 645 rue Mayor de Montricher, 13854 Aix-en-Provence Cedex 3)*

EIRICA *(Institut Universitaire de Médecine du Travail et d'Ergonomie, Hopital A. Michallon, BP 217, 38043 Grenoble Cedex 9).*

Logiciels NRB *(DASI - SA, 15 rue Jean Bocq, 38600 Fontaine).*

3.5. Réseau de surveillance des risques professionnels

permettant de diffuser auprès d'un ensemble de médecins du travail les informations recueillies par chacun d'eux : « Il est très regrettable qu'au sein d'un même service les médecins n'utilisent pas plus systématiquement les données concernant un type d'activité comme référent par rapport à d'autres postes de travail réalisant la même activité. »

Ex : le ***« Fichier Actualisé de Situations de travail - F.A.S.T. »***, les ***« Fiches Actualisées de Nuisances - F.A.N. »*** réalisés par le Groupement des Médecins du Travail du B.T.P., 7 rue La Pérouse, 75784 Paris cedex 16.

3.6. O.P.P.B.T.P.

« MAECT (Méthode pour Améliorer les Conditions de Travail sur les chantiers) », « PREDIAG », « MAEVA BTP » Editions OPPBTP n° A7 T 01 96.



3.7. Guides

Ministère du Travail - Direction des relations du Travail : « Risques professionnels. Guide d'évaluation ». *Imprimerie nationale, service diffusion, BP 514, 59505 Douai cedex. « Métiers du bois. Evaluer vos risques professionnels ». DRTEFP Nord – Pas de Calais, 70 rue Saint Sauveur, 59021 Lille Cedex.*

« Evaluer les risques et programmer les actions de prévention. Mode d'emploi ». *DRTEFP Nord – Pas de Calais, 70 rue Saint Sauveur, 59021 Lille Cedex.*

Union Européenne : « Mémento pour l'évaluation des risques professionnels ». « Sécurité et santé au travail. Guide à l'usage des PME ». *Office des publications officielles des communautés européennes, L – 2985 Luxembourg (ref : ISBN 92-827-4392-6).*

INRS , CNAM , CRAM : « Produits dangereux. Guide d'évaluation des risques. » *Editions INRS ED 1476.*



CRAM du Nord de la France : «Guide pratique de sécurité au l'usage des petites et moyennes entreprises». «Fiches d'autodiagnostic ». (a) «Evaluation du risque chimique en PME, une démarche continue » (Cédérom). CRAMNF, allée Vauban, 59650 Villeneuve d'Ascq.

Commissariat général à la promotion du travail (B) : «Liste type pour le dépistage des nuisances.» CGPT, 51 rue Belliard, B – 1040 Bruxelles.

Association Internationale de Sécurité Sociale : «Audits de sécurité». Comité International de l'AISS pour la prévention des risques professionnels dans l'industrie chimique, Kurfûrsten Anlage 62, D – 69115 Heidelberg.

INRS : «Enseigner la prévention des risques professionnels» Editions INRS * Analyse du poste de travail et démarche ergonomique (ED 1503). * L'Arbre Des Causes (ED 1500). ***«Guide d'évaluation des risques»*** Editions INRS ED 840.

OPPBTP : «Evaluation des risques professionnels» Guides pour les artisans et petites entreprises du bâtiment et des travaux publics - Editions OPPBTP n° A1 H O6-07-08-09-10-11 95. ***«Guide pour la visite des lieux de travail».*** Editions OPPBTP n°A7 G 01 97.

Association des Services Médicaux Interentreprises du département de la Somme : «Guide d'aide à l'évaluation des risques» ASMIS,

ANACT : «Fiches pratiques d'analyse des conditions de travail» Editions ANACT, 4 quai des Etroits, 69321 Lyon Cedex 05.

3.8. La fiche d'entreprise

Art. R.241-41-3 du Code du Travail, - Arrêté du 29 mai 1989.

3.9. Enquête SUMER (questionnaire)

et matrice emplois-expositions SUMEX.

3.10. Norme EN 1050 sur la sécurité des machines

AFNOR

(a) Fiches d'autodiagnostic. CRAM Nord - Picardie :

- *Produits chimiques,*
- *Intervention dans un espace confiné en toute sécurité,,*
- *la ventilation dans l'entreprise,*
- *La circulation en entreprise,*
- *Maîtrisez vous le risque routier dans votre entreprise ?,*
- *Votre installation électrique est-elle sure.*

In "Entreprendre ensemble".



Santé au travail, Prévention des risques professionnels et PLURIDISCIPLINARITE.



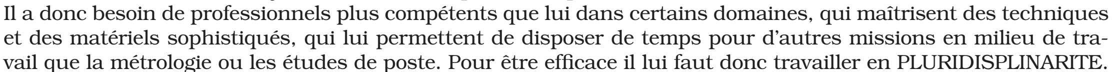
«Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement…» édicte le paragraphe I de l'article L.230-2 du *Code du travail»* …sur la base des principes généraux de prévention…» énoncés au paragraphe II.

Pour ce faire : *« Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences(personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou l'établissement. »* (article 7, paragraphe 3, de la Directive - cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989).

Parmi ces compétences il y a naturellement *«les services médicaux du travail»* (art L.241-1 CT) qui *« sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de «médecins du travail» et dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail… »* (article L.241-2. CT).

«Le médecin du travail est le conseiller… en ce qui concerne notamment : 3° La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances…» (art. R. 241-41 CT).

Cette fonction nécessite des connaissances, des compétences, du savoir-faire. Le Médecin du Travail n'est pas omniscient, omnivalent, et ses journées ne sont pas élastiques.



Il a donc besoin de professionnels plus compétents que lui dans certains domaines, qui maîtrisent des techniques et des matériels sophistiqués, qui lui permettent de disposer de temps pour d'autres missions en milieu de travail que la métrologie ou les études de poste. Pour être efficace il lui faut donc travailler en PLURIDISPLINARITE.

De nombreux organismes peuvent participer à la prévention des risques professionnels :

- *Organisssmes de prévention (ex : C.R.A.M., O.P.P.B.T.P.).*
- *Organismes de contrôle : (ex :A.I.N.F., A.P.A.V.E.).*
- *Conseillers en ergonomie : (ex : A.R.A.C.T., G.E.R.N.).*
- *Administrations*
- *Organismes de recherche : (ex : CERESTE, Institut de Veille Sanitaire.).*
- *Organismes pour l'emploi : (ex : ANPE, AGEFIPH).*
- *Services sociaux*
- *Syndicats professionnels : (par branche ou domaine d'activités).*
- *Centre de documentation : (ex : Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, B.I.T., O.M.S.)*
- *Etablissements d'enseignement (formations en H&S, écoles d'ingénieurs…).*
- *Organismes de normalisation*
- *Associations professionnelles : (ex : AFTIM, SOFHYT, GNMBTP).*

Les Services de Médecine du travail peuvent s'adjoindre les compétences de professionnels qualifiés :

Secrétaire Spécialisée, Infirmier(e), Assistant(e) social(e), Technicien en métrologie (mesures, maintenance, étalonnage), Documentaliste - Bibliothécaire, Informaticien, Ergonome, Toxicologue, Chimiste, Epidémiologiste, Psychologue, Psychotechnicien, Formateur Secourisme, Formateur Gestes et Postures, Ingénieur H&S. Ces compétences pourront être collectivisées par l'intermédiaire d'un groupement (ex : le GISSET) ou d'un réseau (ex : l'I.S.T.N.F.).

Mais comment mettre en œuvre concrètement cette pluridisciplinarité ?

Si l'art. 13 du Décret n°88-1198 du 28 décembre 1988 prévoyait que : «*A titre expérimental et en vue de développer les actions que le médecin du travail conduit sur le milieu de travail dans les domaines mentionnés aux articles R. 241-41 (1°, 2°, 3°) et R. 241-58 du Code du Travail, des conventions peuvent prévoir le recours, sous le contrôle du médecin du travail, à des personnes ou des organismes, publics ou privés, spécialement qualifiés en matière de prévention des risques professionnels, de sécurité ou de conditions de travail.*», force est de constater que cette possibilité n'a été que peu utilisée.



Une réflexion s'imposait : «*Certes le médecin du travail n'absorbe pas toute la santé au travail, ne serait ce que parce que les déterminants de la santé ne sont pas uniquement médicaux, et que le médecin du travail n'est pas et ne peut pas être omniscient, d'où la nécessité de la pluridisciplinarité ; ne serait aussi que parce que la responsabilité et le rôle des acteurs sociaux de terrain doivent être réaffirmés et mieux outillés...*»; «*Mais le médecin du travail conserve une très forte spécificité dans la chaîne de la prévention, d'abord parce qu'il est médecin et qu'à ce titre sa vocation est attachée à la notion de santé des personnes, qui représente pour lui un impératif éthique ancré dans le code de déontologie, ensuite parce qu'il est médecin du travail, et qu'à ce titre il fait le lien, et il est peut-être le seul à le faire, entre les aspects individuels et collectifs de la prévention, entre l'état de santé d'un salarié et la conception de l'organisation des équipements via le poste de travail. Car la complexité de la santé au travail réside bien dans cette interaction entre des déterminants individuels et personnels et des déterminants collectifs.* » ; «*C'est aussi pourquoi il serait contradictoire, et profondément contraire à l'intérêt des salariés, notamment de ceux des PME, que les médecins du travail n'apportent pas leur pierre à la démarche d'évaluation des risques qui doit devenir une réalité et qui est un acte de prévention primaire majeur.*» (allocution de Jean Marimbert, directeur des relations du travail au Ministère de l'emploi et de la solidarité, 26ème congrès national de médecine du travail, Lille - 9 juin 2000).

Elle débouchera sur une nouvelle formulation réglementaire de la pluridisciplinarité : avec la création d'un deuxième alinéa à l'article L.241.2 ainsi rédigé : «*Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de santé au travail font appel, en liaison avec les employeurs concernés, à des personnes ou à des organismes publics ou privés, spécialement qualifiés dans ces domaines, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.*» (Loi de modernisation sociale 2002).

Complémentarité donc, mais à certaines conditions cependant !

Que les rôles et responsabilités de chacun soient bien définis. Que pour ce qui concerne la prévention médicale le médecin du travail reste le maître des orientations et que lorsqu'il est l'initiateur d'une étude il en soit également le destinataire. Il serait également indispensable de définir les compétences requises pour la pratique de ces interventions. Il ne s'agit pas en effet de reclasser des personnels incompétents en «*assistant de santé en milieu de travail*». Une concertation pourrait utilement s'engager entre tous les professionnels concernés : Ingénieurs et Techniciens de sécurité, Hygiénistes du travail, Infirmiers, Assistants sociaux, Ergonomes, Toxicologues... et Médecins du Travail.

«(...) la complexité de la santé au travail réside bien dans cette interaction entre des déterminants individuels et personnels et des déterminants collectifs.»

Bibliographie

La normalisation «Hygiène et Sécurité du Travail»
AFNOR.

Fiche d'entreprise et repérage des nuisances
BAEZA M., CROUZET C., MORELLI P. — Revue de médecine du travail, tome XXIV, n° 4/1997.

L'évaluation des risques et le chef d'entreprise. Apport de l'équipe pluridisciplinaire
BARATHIEU G. — Sécurité et médecine du Travail n° 122.

Repérage des nuisances (en dehors de l'approche métrologique)
Rapport du thème II des XXIVes JNMT (Paris 06.96)
BOITEL L. et coll. — Archives des maladies professionnelles, /1997.

EPHIDERME. Une démarche de hiérarchisation des risques et des stratégies d'actions de prévention
CANTIN R. — INRS ND 1991-159-95.

Le principe de précaution et l'évaluation des risques en milieu professionnel
CHOUDAT D. — Sécurité et médecine du Travail n° 130 – 01/2001.

L'évaluation des risques et la participation de l'équipe pluridisciplinaire
CROUZET C. — Sécurité et médecine du Travail n° 122.

Comprendre le travail pour le transformer
DANIELLOU F. et coll. — ANACT.

Pourquoi une fiche de poste et de nuisances ?
DUFOURNIAUD T. — Revue de médecine du travail, tome XXVIII, n° 2, 2001.

La stratégie de la prévention. Diagnostic de sécurité et plan d'action à long terme
DUMAINE J. — Sécurité et Médecine du Travail n° 73 et 74/1986.

Valeurs limites d'exposition aux agents physiques en ambiance de travail
HEE G., BARBARA J-J, GROS P.; — INRS - ND 1886-148-92.

Matrices emplois-expositions. Un outil précieux pour les médecins du travail.
IMBERNON E. — Santé et Travail n° 30 – janvier 2000.

La fiche de données de sécurité
INRS — ED 055.

Fiches de poste
INRS — ED 020.

Conception et aménagement des postes de travail
INRS — Fiche pratique de sécurité n° ED 79.

COLTRA. Conception des lieux de travail
INRS — CD-ROM

Prévention des risques professionnels en France. Structures et fonctionnement
Aide - mémoire juridique n° 6 — INRS — TJ 6

Intervention d'entreprises extérieures, Aide-mémoire pour la prévention des risques
INRS — ED 757

Vérifications générales périodiques de certains équipements de travail. Note technique n°9 du 02.08.95.
INRS — ND 2008 - 161 - 95.

LOGADYS. Le logiciel d'analyses des dysfonctionnement par la méthode de l'arbre des causes.
KIMMEL E. — Sécurité et Médecine du travail, n° 96.

Le «contrôle de sécurité». Une aide pour l'analyse des risques dans les petites entreprises.
KLUSMANN K., — MEFFERT K., STAMM R.

JANUS n° 24/04.97. SRP : Une méthode de surveillance informatisée des risques professionnels en entreprises.
MARTIN J-M et coll. — Revue de Médecine du travail, tome XXIII, n° 1/1996.

F.A.C.T. Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail.
Ministère du Travail — Imprimerie Nationale.

Livrets publiés à l'occasion de l'année européenne pou la sécurité, l'hygiène et la santé sur le lieu de travail (1992). :

- *La prévention des risques professionnels ;*
- *Aménagement des lieux de travail ;*
- *Machines, outils, dispositifs de prévention ;*
- *Equipements de protection individuelle ;*
- *Les risques électriques ;*
- *Les risques biologiques et les risques ionisants ;*
- *Les risques chimiques ;*
- *La manutention manuelle ;*
- *Prévention et travail atypique.*

Ministère du Travail — Imprimerie Nationale.

Risques. Prévention. Précaution
MOYEN D.— La lettre de liaison de l'AINF N° 24 – 06/2000.

Ergonomie
NOULIN M. — Editions Techniplus.

L'évaluation des risques professionnels : une bonne pratique de l'employeur
OPPBTP. — Chantiers BTP, n° 36, décembre 2001.

EVALUTIL : un outil de repérage et d'évaluation
ORLOWSKI E. et coll. — Revue de médecine du travail, tome XXIV, n° 4/1997.

LASAT-Turbo. Analyses statistiques des accidents du travail
PERRIER D. — Sécurité et Médecine du travail, n° 96.

Vérifications et contrôles obligatoires des matériels, machines et installations
Tableau des principales interventions périodiques obligatoires
PIETRUSZYNSKI M. — INRS - ND 1747-136-89.

Promotion de l'évaluation des risques dans les petites entreprises : résultats d'une expérimentation en Haute-Garonne.
SAITTA D. — Sécurité et médecine du Travail n° 122.

Pratique des visites et des études de poste
THONY C., VIEUX N. — Editions France-Sélection.

54 logiciels de prévention en fiches
TISSOT C., ROUSSEAU C., LIEVIN D. — Travail et Sécurité, n° 03/97.

Les « fiches nuisances » une aide à la décision pour le médecin du travail
TOUBOUL E.A., CROUZET C. Revue de médecine du travail, tome XXIV, n° 4/1997.

Apport de la base de données COLCHIC dans le repérage des nuisances en milieu professionnel
VINCENT R., JEANDEL B. — Revue de Médecine du travail, tome XXIV, n° 4/1997.

